Контрольная работа

на тему:

«Психология субъекта управления»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

. Роль познавательных процессов в управленческой деятельности

. Отличия нравственных норм поведения от этических норм в управленческой деятельности

. Понятия личности, темперамента, характера. Их определения и соотношение

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

По большей части сотрудники уходят

от начальников, а не из компаний.

Роберт Саттон

Управление конкретным человеком на институциональном уровне сводится к отдаче ему установленных предписаниями распоряжений. На психологическом же уровне требуется учитывать личностные характеристики управляемого. Для того «чтобы действовать с какими-либо шансами на успех, - писал К. Маркс, - надо знать тот материал, на который предстоит воздействовать». Без учета личностного фактора в управлении сегодня трудно рассчитывать на эффективность управленческой деятельности. Отсюда, то многообразие требований, которые она предъявляет к психике реализующего ее субъекта - руководителя. В психологическом плане сложность управленческой деятельности и ее специфичность обусловлены следующими основными обстоятельствами [3].

Во-первых, это ее наиболее общие особенности - высокая степень ответственности; жесткость предъявляемых к ней требований; многообразие внешних и внутриорганизационных факторов, требующих учета; неопределенность условий реализации и др.

Во-вторых, это очень большое количество функций, которые составляют структуру этой деятельности. Весь их комплекс обусловливает предельно широкий спектр требований к психике руководителя, его личности.

В-третьих, реализация каждой из рассмотренных функций представляет вполне самостоятельную деятельность, причем не только индивидуальную, но и совместную. Следовательно, при реализации каждой функции субъект (руководитель) «включается» в нее во всем комплексе присущих ему психических и личностных особенностей.

При выполнении каждой функции возникает практически полный спектр психологических проблем, затрагивающих фактически все сферы психической организации личности руководителя [2].

1. РОЛЬ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Среди всех психических процессов в управленческой деятельности наибольшее значение имеют познавательные (когнитивные) процессы и, в первую очередь, ощущения, восприятие, память, мышление и др.

Наиболее общей их особенностью в управленческой деятельности является то, что все они сохраняют свои основные закономерности, но приобретают и дополнительные специфические черты, обусловленные своеобразием данной деятельности. В частности, процесс восприятия представлен в основном в виде «социальной перцепции»: стимулы - «материал» восприятия руководителя предельно специфичны. Ими являются не столько предметы (объекты внешнего мира), сколько субъекты (личности во всем многообразии и противоречивости их качеств, признаков, свойств, намерений). Поэтому, социальная перцепция неотделима от других, более сложных психических процессов, вплетена в общий ход межличностного взаимодействия в процессе управленческой деятельности.

В целом, можно сказать, что познавательные процессы - это различные по сложности и адекватности уровни отражения реальности, которые образуют систему.

Ощущение - отражение свойств предметов при непосредственном воздействии на рецепторы. Результатом процесса ощущения является возникновение сенсорного образа. Наше поведение и работоспособность во многом зависит от слуховых (акустических) и зрительных (визуальных) ощущений. Ощущения возникают как реакция нервной системы на тот или иной раздражитель и носят рефлекторный характер.

В отличие от ощущений, в психике человека происходит и более сложный процесс - восприятие, которое формируется благодаря взаимодействию нескольких органов чувств, синтезом ощущений, поступающих от глаз, ушей, кожи, мышц.

Восприятие - это активный процесс, использующий информацию для того, чтобы выдвигать и проверять гипотезы. Характер гипотез определяется содержанием прошлого опыта личности. Чем богаче опыт человека, чем больше у него знаний, тем больше он увидит в предмете или другом человеке - подчиненном, руководителе, партнере по общению и т.д. Органы чувств получают, отбирают, накапливают информацию, передают ежесекундно ее огромный поток. Это единственные каналы, по которым внешний мир проникает в человеческое сознание.

Восприятие тесно связано с мышлением. Мышление - особого рода умственная и практическая деятельность, способность человека логически анализировать проблему.

Способ мышления может быть творческим или критическим. Они как бы конкурируют между собой. Творческое мышление связано с открытием принципиально нового, с генерацией собственных оригинальных идей. Человек же с критической тенденцией мышления основное внимание уделяет критике чужих идей, мыслей, слов.

Чтобы развить в себе способность к творческому мышлению, необходимо развивать в себе и чувство успеха, что крайне важно для каждого руководителя.

Человек, обладающий высокоразвитой тревожностью, обычно страдает повышенной неуверенностью в себе, проявляет боязнь открыто высказывать свои идеи. Интеллектуальные способности человека, как правило, страдают от частых неудач и боязнь очередной неудачи начинает автоматически возникать при встрече с новой задачей. Она порождает защитную реакцию, которая мешает творческому мышлению, обычно связанному с риском для собственного «я». В итоге человек теряет веру в себя, у него накапливаются отрицательные эмоции, мешающие ему думать, принимать эффективные управленческие решения.

Между творческим и критическим мышлением необходим баланс. Критик не способен творить, а творческое мышление, если оно доминирует над критическим, оказывается неспособным видеть недостатки в собственных суждениях. В управленческой деятельности необходимо соблюдать баланс в этих процессах, что в целом положительно скажется на эффективности руководства.

Личность, ее отношения, привычки, желания существуют благодаря памяти. Память - психофизиологический процесс, материальной основой которого является мозг и нервная система. Однако память неразрывно связана со знаниями, прошлым опытом, эмоциями. Память необходима для накопления знаний, успешной и продуктивной работы и является непременным условием обучения и развития индивида, становления его как личности, как руководителя, как члена трудового коллектива.

Как процесс, память выполняет три функции: запоминание (ввод информации), сохранение (удержание информации), припоминание (восприятие информации). У разных людей каждая из трех функций развита неодинаково.

Существует несколько оснований для классификации видов памяти.

. По преобладающему анализатору.

. По времени.

Память бывает визуальной (зрительной). Этот вид памяти предполагает развитую у человека способность к воображению. То, что человек может зрительно себе представить, он обычно легче запоминает. Хорошей зрительной памятью обладают люди с эйдетическим восприятием, т.е. те, которые способны в течение длительного времени «видеть» отсутствующую в реальности картину или предмет. Зрительная память чрезвычайно важна для людей всех профессий. Особую роль она играет в управленческой деятельности, т.к. от хорошей памяти во многом зависит эффективное управление.

Акустическая (слуховая) память - это хорошее запоминание и точное воспроизведение разнообразных звуков (речевых, музыкальных). Особенно необходима людям, изучающим иностранные языки.

Двигательная память - запоминание и сохранение разнообразных движений, а при необходимости их точное воспроизведение. Благодаря двигательной памяти у человека формируются и закрепляются привычки.

Эмоциональная память - это память на бывшие когда-то переживания. Она участвует в работе всех видов памяти, но особенно проявляется в человеческих отношениях. Эмоции являются важной причиной забывания, особенно чувство тревоги, беспокойства, отрицательно влияющее на эффективность слушания и восприятие. Простейшим примером является реакция на критику или обвинения. Эмоции при этом настолько сильны, что человек рискует если не пропустить основную часть информации, то воспринять ее в искаженном виде. Или когда рядом раздраженный начальник, требующий сообщить ему какие-либо данные. Они вертятся на языке, но возникает чувство «полного отсутствия присутствия». Человек успокоился - все всплывает в памяти. Стрессовая ситуация также блокирует память. Это обязательно следует учитывать в управленческой деятельности.

Кроме названных, есть и другие виды памяти, в частности: осязательная, обонятельная, вкусовая, словесно-логическая.

Многие процессы, связанные с памятью, на самом деле зависят от обеспечения длительного и прочного внимания к тому, что должно быть запомнено. познавательный память поведение темперамент

Внимание само по себе не является познавательным процессом, но характеризует условия протекания любого познавательного процесса. Бывает внутренним и внешним. Внутреннее - направлено на собственные мысли и чувства. Внешнее - атрибут культурного человека, умение быть внимательным к другим людям в обстановке общения - очень ценное свойство человека, особенно для руководителя. Необходимо уметь переключать внимание, вести себя гибко. Основные характеристики внимания - концентрация, устойчивость, распределение, переключаемость и объем. Концентрация - сосредоточенность. Устойчивость - длительное привлечение внимания к одному предмету или объекту. Распределение - способность человека одновременно концентрироваться на нескольких объектах, что дает возможность делать сразу несколько дел. Внимание и связанные с ним другие психические процессы - крайне важное качество любого руководителя.

По времени сохранения материала память делится на кратковременную и долговременную. Одним из количественных показателей, позволяющих оценить продуктивность запоминания, является объем памяти, т.е. количество элементов или единиц информации, которое человек может воспроизвести сразу после запоминания.

Объем непосредственной кратковременной памяти равен 7±2 единицы информации. Кратковременная память - это по существу емкость нашего внимания, и величина эта для каждого индивидуальна [5].

Долговременная память включается в работу не сразу после того, как была воспринята информация, а спустя некоторое время, за которое информация обрабатывается в кратковременной памяти. То есть, кратковременная память - это фильтр, который пропускает нужную информацию в долговременную память. Благодаря ей, не происходит перегрузки долговременной памяти излишними сведениями. Этот процесс основан на мышлении, придании запоминаемому материалу смыслового значения.

Следовательно, тайна хорошей памяти - искусство образовывать многочисленные и разнообразные ассоциации с уже известной информацией. В управленческой, руководитель, знания которого тотчас закрепляется, всегда прогрессирует, в то время, как другой, тратя большую часть времени на переучивание того, что он уже учил когда-то, почти не двигается вперед.

На память, настроение и деловую активность влияют биоритмы человека. Известно, что в течение дня подвергаются изменениям все функции нашего организма: пульс, температура, работа эндокринной системы. Одновременно с этим в течение дня меняется и работоспособность людей и работа мозга. Поэтому важно знать и помнить, что индивидуальные биоритмы (работоспособность высока утром или вечером) имеют прямое отношение к конфликтам на работе, к выработке и принятию эффективных управленческих решений.

2. ОТЛИЧИЯ НРАВСТВЕННЫХ НОРМ ПОВЕДЕНИЯ ОТ ЭТИЧЕСКИХ НОРМ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Эффективность управленческой деятельности в целом, обусловлена субъективным фактором. Поэтому качество субъективности, мера познания объективной реальности во многом зависят от состояния духовной культуры общества, его отдельных субъектов. И значимость субъективного фактора в управлении возрастает и будет возрастать. Это связано с увеличением объема интеллектуальной собственности, повышением значимости информационного ресурса в управлении, с появлением интеллектуальных систем управления и т.д. Поэтому уже сегодня степень управляемости трудовым коллективом во многом зависит от действенности таких регуляторов, как: культура, традиции, нормы морали, идеология, зрелость сознания, научность и целостность мышления и т. п. Роль и значение этих регуляторов не только постоянно возрастают, но и меняют сам характер управленческих отношений, которые все в большей мере освобождаются от жесткого воздействия и регулирования (правового, административно-командного, финансово-экономического, фискального, информационно-манипулятивного и т. п.) и обусловливаются культурными, научными, нравственными регулятивами.

В управленческой практике необходимо учитывать, что как только мы вступаем в сферу управления, не обойтись без духовности и морали, без учета их норм и требований. В обществе нельзя ставить цели, достигаемые любыми средствами. Если цели безнравственны, несут людям зло, разрушают основную ценность - человеческую жизнь, игнорируют или не учитывают смысл человеческого общежития - гуманизм, тогда целеполагание как основной инструмент управленческого воздействия обессмысливается, становится ущербным и антигуманным.

Нравственность, мораль как важнейшие регуляторы общественной жизни наряду с интеллектуальным фактором пронизывают всю систему управления.

При этом мораль - понятие более тонкое, чем нравственность, связанное не только с системой нравов, но и с духовным миром человека, его ориентацией на внутренние ценности.

Мораль (лат. moralis - касающийся нравов) - один из основных способов нормативной регуляции действий человека в обществе; особая форма общественного сознания и вид общественных отношений. Мораль охватывает нравственные взгляды и чувства, жизненные ориентации и принципы, цели и мотивы поступков и отношений, проводя границу между добром и злом, совестливостью и бессовестностью, честью и бесчестием, справедливостью и несправедливостью, нормой и ненормальностью, милосердием и жестокостью и т. д.

Нравственность и мораль - могучие регуляторы общественной жизни, а следовательно, управленческой деятельности. Они не могут быть заменены ничем другим: ни правом, ни финансами, ни административно-карательными мерами. Наоборот, нравственность и мораль воздействуют на все сферы общественной жизни, и чем шире и богаче область их проявления, тем меньше нужда в «силовых» методах управления.

Нормы морали получают свое идейное выражение в общих представлениях, заповедях, принципах о том, как должно себя вести. Мораль всегда предполагает наличие определенного нравственного идеала, образца для подражания, содержание и смысл которого меняются в историческом времени и социальном пространстве, т.е. в различные исторические эпохи и у разных народов. Однако в морали должное далеко не всегда совпадает с сущим, с реально существующей нравственной реальностью, фактическими нормами поведения людей. Более того, на всем протяжении развития морального сознания внутренним стержнем и структурой его изменения является «противоречиво-напряженное соотношение понятий сущего и должного».

В этом противоречии между должным и сущим заключена и противоречивая сущность мотивации общения (в том числе и делового общения и поведения человека). С одной стороны, он стремится вести себя нравственно должным образом, а с другой, - ему необходимо удовлетворить свои потребности, реализация которых очень часто связана с нарушением нравственных норм.

Этот внутренний конфликт между возвышенным идеалом и практическим расчетом, нравственным долгом и непосредственным желанием существует всегда и во всех сферах жизни. Но особенно напряженно он проявляется в этике делового общения, потому что именно в этом виде общения основной предмет, по поводу которого оно образуется, является внешним для индивидов.

Деловой этикет - важнейшая сторона морали профессионального поведения делового человека, предпринимателя, руководителя. Знание его - необходимое профессиональное качество, которое надо приобретать и постоянно совершенствовать. Почти 70% выгодных для отечественных деловых людей сорвавшихся сделок не состоялись из-за того, что российские бизнесмены не знают правил делового общения и не владеют культурой поведения. Эта цифра подтверждается и мировым опытом. Так, еще в 1936 г. Дейл Карнеги писал: «Успехи того или иного человека в его финансовых делах процентов на 15 зависят от его профессиональных знаний и процентов на 85 - от его умения общаться с людьми». Немало рушится карьер и теряется денег из-за неправильного поведения или невоспитанности. Знание этикета, культура поведения - вот ключевые условия для успешной работы в любой организации - таково мнение ведущих специалистов фирм [1].

По своей сути этикет представляет собой набор определенных правил, регулирующих поведение человека в стандартных ситуациях. Эти правила упрощают, организуют поведение людей, уменьшают количество различных недоразумений, конфликтных ситуаций, делают человеческое общение более комфортным.

Между этикетом и нравственностью нельзя ставить знак равенства. Это, можно сказать, два пересекающихся круга. В чем-то они совпадают, а в чем-то нет. Многие правила этикета, особенно современного, практически совпадают с элементарной вежливостью. Но следует ли отсюда вывод, что человек, строго выполняющий требования этикета, является высоконравственным существом? Увы, хамить, делать подлость можно и весьма «изящно», по всем правилам этикета. Последний регулирует лишь внешнее поведение, не проникая в глубины человеческой души. Для морали это неприемлемо, ибо для моральной оценки важно знать мотивы того или иного поступка, условия, в которых он совершен. Мораль восходит к высшим ценностям, а не довольствуется только правилами приличия. Отличие между моралью и этикетом заключается также и в том, что моральные аксиомы, постулаты сравнительно неизменны, устойчивы, а этикет действительно меняется от века к веку, от народа к народу. Достаточно обратить внимание на форму приветствия, на одежду и на многое другое, что носит этикетный характер, т.е. регулируется этикетом.

Этикет довольно многолик, пестр. Есть требования этикета для телефонного разговора, для поведения в театре, в ресторане, в поезде дальнего следования, в городском транспорте и т.д. Особый этикет для дипломатов, деловых людей и руководителей, медицинских работников, учителей и т.д. Знание этикета является составной частью нравственной культуры личности. Но надо иметь в виду, что нравственная культура далеко не исчерпывается этикетом. Все эти моменты взаимоотношения этикета и нравственности следует иметь в виду в процессе управленческой деятельности [6].

3. ПОНЯТИЯ ЛИЧНОСТИ, ТЕМПЕРАМЕНТА, ХАРАКТЕРА. ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СООТНОШЕНИЕ

Индивидом обычно называют единичного конкретного человека, рассматриваемого в качестве биосоциального существа. Понятие «человек» как правило, употребляют, желая показать принадлежность какого-либо лица к человеческому роду (Homo sapiens), а также тот факт, что данное лицо обладает всеобщими, свойственными всем людям чертами и качествами. От этих двух понятий необходимо отличать понятие «личность».

Слово «личность» (лат. persona) первоначально обозначало маску, которую надевал актер в античном театре. Затем его стали применять к самому актеру и его роли («персонаж»). У древних римлян слово persona употреблялось не иначе, как с указанием социальной функции, роли, амплуа человека (личность судьи, личность отца, личность консула и т. п.). Превратившись в научный термин, слово «личность» существенно изменило свой смысл и выражает теперь нечто противоположное тому содержанию, которое в него вкладывали в древности.

Личностью называется человеческий индивид, являющийся субъектом сознательной деятельности, обладающий совокупностью социально значимых черт, свойств и качеств, которые он реализует в общественной жизни. Когда говорят о личности, прежде всего подразумевают его социальную индивидуальность, неповторимость. Последняя формируется в процессе воспитания и деятельности человека, под влиянием конкретного общества и его культуры.

Не всякий человек является личностью. Человеком рождаются, личностью становятся в процессе социализации.

Социализацией называется осуществляющийся на протяжении всей жизни индивидов процесс воздействия на них общества и его структур, в результате которого люди накапливают социальный опыт жизнедеятельности в конкретном обществе, становятся личностями. Социализация начинается в детстве, продолжается в юности, а часто и в довольно зрелом возрасте. От ее успеха зависит, насколько личность, усвоив ценности и нормы поведения, принятые в данной культуре, сумеет реализовать себя в процессе общественной жизни. Окружающая человека среда может влиять на развитие личности как целенаправленно (путем организации процесса обучения и воспитания), так и непреднамеренно.

Таким образом, понятием «личность» обозначают конкретного человека, представителя определенной социальной группы, наделенного индивидуальными особенностями, развивающимися на базе задатков.

В личности возможно выделить три основных структурных компонента и представить личность как единство: а) социальных образований, черт и качеств, воспитанных во взаимодействии с другими людьми; б) индивидуально-психологических особенностей и свойств; в) биологических структур.

Содержание личности человека прикрыто «маской», которую он надевает на себя всякий раз, когда вступает в социальные контакты. Понять личность можно только через раскрытие ее ролей. Это факт гениально подметил еще В.Шекспир: «Весь мир - театр. В нем женщины, мужчины - все актеры. У них свои есть выходы, уходы, и каждый не одну играет роль».

Социальная роль - это шаблон поведения, который ожидается от человека в конкретной ситуации. Ролевая функция личности предполагает пользование правами и исполнение обязанностей. При этом различаются две разновидности ролей: конвенциальные и межличностные.

Конвенциальные роли представляют собой стандартизированные права и обязанности, например, отца, сына, работника определенной службы, руководителя и т.п.

В отличие от конвенциальных межличностные роли выступают в виде прав и обязанностей, зависящих от индивидуальных особенностей членов эталонных групп. В зависимости от того, как играются межличностные роли, формируются соответствующие межличностные отношения и социальные образования. Одни люди становятся «звездами», приобретают популярность, авторитет, признание и уважение. Другие оказываются «отвергнутыми», к ним не тянутся, нередко на них даже не обращают внимание. Между этими полярностями помещаются середнячки. Часть из них в разной степени тяготеет к «звездам», часть - к «отвергнутым». Как видно, за каждым человеком закрепляется определенный социальный статус.

Хотя личность и ее социальный статус - это единое целое, тем не менее, выделяется и то, и другое. Когда мы говорим о личности, то в первую очередь задаем себе вопрос: что она собой представляет? Если же речь идет о статусе работника, то преследуется цель определить ценность этой личности во мнении других. В связи с этим социальный статус органически вплетен в систему общественных отношений. Он создает работнику уважение, престиж, репутацию. Все это оказывает влияние на формирование у работника его личной определенности, складывание «Я-концепции».

Важность «Я-концепции» состоит в том, что на ее основе формируется чувство собственного достоинства личности. Многое из того, что человек делает или отказывается делать, зависит от уровня его собственного достоинства. Те, кто сам считает себя особенно талантливым, не стремится к очень высоким целям и не проявляет огорчения, когда им не удается что-нибудь сделать. Человек, который думает о себе как о никчемном, ничего не стоящем объекте, часто неохотно прилагает усилия, чтобы улучшить свою судьбу. С другой стороны, те, кто высоко себя ценит, часто склонны работать с большим напряжением. Они считают ниже своего достоинства работать недостаточно хорошо. Человек с низким уровнем собственного достоинства может быть отягощен комплексом неполноценности, что следует понимать как особенности поведения человека, вызванные устойчивым представлением о своей физической, психологической или моральной ущербности.

Задача любого руководителя заключается в воспитании и поддержании чувства собственного достоинства своих подчиненных.

Это объясняется тем, что люди с высоким уровнем чувства достоинства отличаются последовательностью действий. Они справляются со своими внутренними конфликтами, подавляют плохие склонности, проявляют высокий самоконтроль. Это уравновешенные, тактичные, спокойные и независимые люди. Они постоянно повышают свой уровень общего развития, добросовестно выполняют предписанные обязанности.

Важную роль для повышения эффективности управленческой деятельности играет учет характера подчиненных. Характер - это совокупность устойчивых психологических свойств, определяющих линию поведения человека, его отношение к делу, вещам, другим людям и самому себе. Таким образом, воздействие на характер подчиненного выражается в упорядочении его вполне определенных отношений и воздействии на эти отношения. При этом следует иметь в виду следующую дихотомию характерологических отношений: принципиальность - беспринципность; тактичность - бестактность; организованность - неорганизованность; трудолюбие - лень; уверенность - неуверенность; переоценка своих сил - недооценка своих сил; самокритичность - несамокритичность; требовательность к себе - нетребовательность к себе; аккуратность - неряшливость; бережливость - небрежность; жадность - расточительность.

Руководитель, вычленяя черты характера подчиненного, может сделать для себя немало полезных выводов.

Определенному типу характера часто соответствует определенный темперамент.

В психологии принято пользоваться типологией темперамента древнегреческого врача Гиппократа, которые важно учитывать в управленческой деятельности.

. Сангвиник. Это человек подвижный, быстро отзывающийся на события, сравнительно легко переживающий неудачи и неприятности.

В трудовой деятельности сангвиника отличает психическая активность, быстрота и живость движений, высокая работоспособность. У него быстрый темп речи, богатая мимика. Его легко можно увлечь работой, если она требует смекалки, быстроты выполнения, разнообразных действий. Однако его деятельность требуется постоянно контролировать так как он, с удовольствием взявшись за дело, быстро к нему охладевает. Сангвиник легко усваивает самые сложные объяснения начальника, улавливает его настроение, понимает смысл указаний и распоряжений руководителя. Он охотно работает в коллективе. Быстро сходится с незнакомыми людьми.

. Холерик. Характеризуется быстротой, порывистостью, страстностью, неуравновешенностью, склонностью к бурным эмоциональным вспышкам, резким сменам настроения.

Холерик нередко бывает агрессивным. Живой, несдержанный, он может стать прекрасным помощником руководителя, если направить его энергию в правильном направлении. Однако его необходимо постоянно тактично контролировать и сдерживать. Холерик охотно выполняет работу, в которой максимальные напряжения сменяются периодами с меньшей нагрузкой, более спокойными. Он постоянно, в любом деле стремится к успеху, к тому, чтобы добиться большего, чем товарищи, и нуждается в систематической похвале. В случае неудач у холерика вероятны срывы, непродуманные действия, после которых часто появляется раскаяние. В трудовой деятельности холерика следует направлять на сдерживание чувств, но не резкими замечаниями, а с глазу на глаз или замечанием, сделанным в замедленном темпе спокойным, тихим голосом, не унижая его достоинства, не оскорбляя его чувства.

. Флегматик. Это человек медлительный, невозмутимый, с устойчивыми стремлениями и настроениями. Для флегматика характерны внешне слабо выраженные душевные состояния.

На рабочем месте флегматик неохотно выполняет новую, незнакомую работу. Но то, что он привык делать, у него получается хорошо, и выполняет свои функции он с удовольствием. Флегматик с трудом включается в работу, которую не выполнял раньше, не любит новые инструменты, оборудование, к которому не привык. Он нуждается в дополнительном времени для адаптации к новым условиям работы. Его занимают проблемы качества выполнения любой работы при отсутствии желания сделать больше, чем предусмотрено заданием. Флегматика не следует упрекать в медлительности. Его целесообразно поторапливать, помогая и подбадривая, но не лишая самостоятельности.

. Меланхолик. Человек легко ранимый, глубоко переживающий даже незначительные неудачи, но внешне вяло реагирующий на окружение.

Меланхолик нуждается в идеальных условиях для работы. Успешно трудится в спокойной обстановке, не требующей частой смены характера действий и быстрых реакций. Однако часто невнимателен, так как вспоминает старые обиды, оскорбления, думает в возможной неудаче. Может работать успешно, если бодр и весел, но очень быстро бодрость сменяется апатией, вялостью, что сказывается на успехе выполнения задания. Меланхолик быстро утомляется, глубоко переживает даже незначительные промахи. Представитель меланхолического темперамента больше, чем кто-либо другой, нуждается в хорошем внимательном отношении коллег по трудовому коллективу. Для него большую роль играет эстетическое оформление рабочего места, цеха, комнаты отдыха.

Темперамент в «чистом» виде встречается крайне редко. Жизненные обстоятельства, среда, общение, воспитание могут изменить ту или иную его черту, поэтому тип темперамента, как и врожденный тип нервной системы, от которой он зависит, может несколько меняться в зависимости от условий жизни. Таким образом, в трудовом коллективе не столько важно знать, какой темперамент у коллеги по работе, сколько необходимо наблюдать за каждым сотрудником и, в соответствии с более выраженными чертами его темперамента, организовывать его трудовую деятельность [4].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наука доказывает, а жизнь подтверждает, что успех любого дела в условиях рыночной экономики зависит не только от качества производимого товара или услуги, но в не меньшей степени и от качества жизни людей, производящих этот товар или услугу

Именно поэтому сегодня опытный руководитель тратит большую часть рабочего дня не на решение финансовых, технические или организационных проблем, а на решение психологические задач, возникающих в процессе общения с подчиненными, коллегами и начальством.

Необходимость учета и использования психологических факторов хозяйствования глубоко обосновали не только западные ученые, в том числе сторонники концепции «человеческих отношений», но и многие русские мыслители реформистского направления, увидевшие в духовно-нравственных аспектах рыночных отношений средства не только повышения эффективности производства, но и нравственного совершенствования людей.

Таким образом, чтобы привести в движение живую энергию людей, современный руководитель должен знать и учитывать основные психологические закономерности, приобщать к ним своих сотрудников, активизировать их производственную и общественную деятельность.

Сегодня особенно важно уметь избавить людей от страхов и опасений, внушить им веру в себя, в свои силы, вселить надежду на лучшее будущее.

Процесс этот, конечно, будет идти медленно, постепенно. Но важно думать и действовать в этом направлении, не сдаваться, шаг за шагом добиваться изменения нравственной ситуации в своих производственных коллективах, а вместе с тем со временем - и во всем обществе. Идя по этому пути, мы сможем нравственно преобразиться, стать цивилизованными гражданами, имеющими собственное достоинство и совесть.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Психология и этика делового общения. Учебник для вузов /под ред. В.Н. Лавриненко. - М.: Юнити, 2006.

Психология: Учебник для технических вузов. <http://www.piter-press.ru/book.phtml?978527200259>

Психология в сети Интернет. Личность как объект управления и субъект управления. <http://www.ipsihologia.com/?p=163>

Стародубов В.И., Сидоров П.И., Коноплева И.А. Управление персоналом организации. Учебник для вузов / Под ред. В.И. Стародубова. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2006.

Психические познавательные процессы. <http://market-pages.ru/psixologiydel/7.html>

Нравственное воспитание. <http://ufalaw.narod.ru/2/etika/glava9.htm>